



В Резекненском крае
лучше, чем везде

стр. 3

Я как королева –
всегда на своем троне

стр. 4



Газета

В единстве – сила!



Издание
Союза
свободных
профсоюзов
Латвии

ТРУДЯЩИХСЯ

Трудовые отношения и безопасность труда

№ 1 (13) 2012



Слева - операторы акционерного общества «Rīgas dzirnavnieks» Виктор Проводенко и Владислав Никулин, председатель профорганизации Алина Братцева, начальник участка фасовки Юргис Арайс и операторы Сергей Казакевич, Вера Хряпова и Олег Крутанс.

У «Rīgas dzirnavnieks» – геркулесова сила

Акционерное общество «Rīgas dzirnavnieks», которое является одним из крупнейших переработчиков зерна в Балтии, в начале этого года получило награду ССПЛ «Партнер по сотрудничеству 2011» – символический золотой желудь как подтверждение роста, продуманного планирования и успешного социального диалога между руководством предприятия и его работниками.

Илма РУГАЯ

«Rīgas dzirnavnieks» на эту награду выдвинул Профсоюз промышленных отраслей Латвии, который высоко оценил заключенный на предприятии коллективный договор. Он принят на три года, но с возможностью ежегодно вносить изменения, если о них договорятся профсоюз и руководство предприятия. В годы кризиса зарплаты работников «Rīgas dzirnavnieks» не сокращались. Остались в силе и все социальные гарантии, закрепленные ранее в коллективном договоре. Работникам дана возможность успешно совмещать труд с семейной жизнью, используя гибкий график работы.

Думаю, что не ошибусь, если скажу, что продукты, произведенные на «Rīgas dzirnavnieks», попадают на стол каждого дома. Их можно узнать по названиям «Hercogs», «Herkules» и «Аха» – пшеничная и ржаная мука всех видов, мучные смеси, хлопья и сухие каши. Много на предприятии думают и о новой продукции для экспорта. «Rīgas dzirnavnieks» сейчас наладил успешный сбыт продукции в Литве, Эстонии, Финляндии, России и Украине, но предприятие намерено увеличивать объем экспорта.

Генеральный директор «Rīgas dzirnavnieks» Сандис ЯНСОНС, который на этом предприятии начал работу четыре года назад, с улыбкой говорит:

– Мы любим и ценим своих работников, поэтому поддерживаем постоянный диалог. Для нас важно, чтобы люди, работающие здесь, чувствовали себя комфортно, а иначе как мы сможем производить такие хорошие продукты!? В случае необходимости наши сотрудники могут составлять индивидуальный график работы. Ведь хорошо, если такой график работы сможет привлечь молодого специалиста. Конечно, мы думаем и о том, как производить выгоднее и эффективнее. Но всегда помним, что оборудование и машины может купить каждый, у кого есть деньги. Квалифицированных, умных и мотивированных работников «не купишь». Хороший работник – ценная инвестиция. У хорошего работодателя хорошего работника так просто не «уведешь». В наше время добыть деньги сложно, но не невозможно. Только деньги – это лишь начало. Когда они есть, их надо вложить. Если приобретешь оборудование и технику, нужен тот, кто все это освоит. Так что, без умного, умелого и трудолюбивого человека не обойтись.

Продолжение на стр. 2 ➤

Профсоюзы против поспешного повышения пенсионного возраста

Петерис КРИГЕРС,
председатель ССПЛ

Нам необходима прогнозируемая пенсионная система. Все эти годы мы повторяли, насколько важно, чтобы тем людям, которые находятся сейчас на рынке труда, были ясные условия, на которых они в положенный срок смогут выйти на пенсию. Мы выступаем за надежную трудовую среду, а обязательной составляющей надежности является прогнозируемость. Эта прогнозируемость, по сути, должна быть включена в законодательные акты. Каждый работающий имеет право на надежную трудовую среду, в этом контексте имеется в виду и прогнозируемость, в том числе, ясные условия пенсионирования. Это система, элементы которой нельзя рассматривать в отрыве один от другого.

Союз свободных профсоюзов Латвии живет не на необитаемом острове. Мы следим и за событиями в экономике, и за демографическими показателями. Мы знаем, что детей рождается меньше и нация постепенно стареет. Хотя повышение пенсионного возраста не поддерживают 88 % латвийцев, считая, что следует остановиться на отметке в 62 года, профсоюзы понимают, что этого не избежать. Но нам не все равно, когда и как это произойдет.

Об этом на Национальном трехстороннем совете по сотрудничеству мы долго дискутировали со своими социальными партнерами – правительством и Латвийской конфедерацией работодателей. И в прошлом году удалось достичь компромиссного решения. Союз свободных профсоюзов Латвии согласился, что обоснованным и справедливым будет повышение страхового стажа с десяти до пятнадцати, а в дальнейшей перспективе – до двадцати лет, чтобы человек получил право на пенсию по возрасту. Несмотря на весьма острый обмен мнениями в отраслевых профсоюзах, ССПЛ согласился на постепенное повышение пенсионного возраста с 2016 года. Подчеркну – на постепенное повышение, и только с 2016 года с ежегодным повышением пенсионного возраста на три месяца. В таком случае жители Латвии начали бы выходить на пенсию с 65 лет в 2028 году.

План Министерства благосостояния выглядит иначе. 1-го марта на совещании госсекретарей провозглашены поправки к закону «О государственных пенсиях», в соответствии с которыми планируется повышение пенсионного возраста с 1 января 2014 года.

Не надо сталкивать разные поколения

Конечно, мамы зарплаты надо платить, ведь демографические проблемы в Латвии требуют решения, и важно добиться роста рождаемости. Мамы зарплаты – один из факторов, помогающих родителям принять решение в пользу пополнения семьи. Но эти выплаты должны проводиться из основного бюджета, чтобы

Продолжение на стр. 2 ➤

У «Rīgas dzirnavnieks» – геркулесова сила

Продолжение. Начало на стр. 1.

На производстве зерновых хлопьев охватывает сюрреалистическое ощущение – на шести этажах самостоятельно работает современное оборудование и системы. Людей мало.

– Несмотря на внушительную территорию, которую занимает предприятие, в зависимости от загруженности производства, у нас работает от 80 до 100 человек. Многие процессы автоматизированы. Например, на мельнице – самой большой части производства – занято около десяти человек. Сравнительно много людей в отделении фасовки, потому что там не обойтись без ручного труда, – рассказывает С. Янсонс.

– «Rīgas dzirnavnieks» начинался с предприятия «Sarkanais Oktobris», основанного в середине прошлого века. Среднее и старшее поколение наверняка помнит из своего детства овсяные хлопья «Herkuless» в больших килограммовых пачках, которые рядами стояли на полках бакалейных отделов гастрономов. Так и хочется назвать вас королями овсяных хлопьев.

– Так и называйте! Мы действительно стараемся быть лучшими! Мы сохранили лучшие вкусовые свойства традиционных латвийских овсяных хлопьев, а также предлагаем очень современные и «динамичные» версии, например, расфасованные порции сухой смеси для каши. Они великолепно подходят для быстрого завтрака перед работой и для того, чтобы перекусить в короткий обеденный перерыв. Мы думаем также и о семьях, которые готовят дома.

– Вы сами тоже едите каши?

– Да! И с удовольствием. Меня в детстве их есть не заставляли, потому они и не входят в список моих «детских травм». Можно сказать, что тогда, когда я ем овсянку или другую кашу из хлопьев, произведенных на «Rīgas dzirnavnieks», я лично, как руководитель предприятия, с большой ответственностью тестирую качество нашей продукции. Я довольно разборчив в еде, а овсянка мне особенно по вкусу.

– Может, это еще и потому, что овсяная каша признана самым полезным завтраком. К тому же,

Хороший работник – ценная инвестиция.

Если приобретешь оборудование и технику, нужен тот, кто все это освоит.

говорят, что это один из тех продуктов, который помогает бороться со стрессом. Учитывая, что волнений сейчас хватает...

– Знаете, такая информация меня еще больше вдохновляет и радует. Это значит, что я питаюсь даже лучше, чем сам думал (смеется).

– И каждый раз, когда Беримор в фильме о Шерлоке Холмсе подает тарелку с кашей со словами: «Ваша овсянка, сэри!», это вода на вашу мельницу.

– Это небольшой урок «географии каш». Все страны Великобритании и Скандинавии, а также бывшего Советского Союза можно назвать регионом поддержки «овсяных» традиций. В центре Европы, Германии, Италии, Чехии, Испании овсяные хлопья добавляют в смеси для завтраков, а варкой каш увлекаются. Думая о перспективах экспорта, мы должны учитывать и эти особенности национальной кухни.

– Эксперты по организациям заметили, что разные идеи и планы успешно реализуют те предприятия, на которых работают люди разных возрастов, и смена поколений происходит постепенно.

– В таком случае все наши планы будут реализованы, поскольку на «Rīgas dzirnavnieks» работают и молодые, и опытные специалисты. По-моему, это очень полезно для коллектива. Молодые перенимают у пожилых коллег накопленный годами опыт. А старшее поколение учится у молодежи восприятию жизни, что помогает в работе с новыми технологиями. У нас есть работники, которые отдали предприятию 40 лет.



Генеральный директор АО «Rīgas dzirnavnieks» Сандис ЯНСОНС.

Профсоюзом «Rīgas dzirnavnieks», в который вступили примерно 80 % работников, уже восьмой год руководит Алина БРАТЦЕВА. Она гордится, что сама проработала на предприятии 33 года.

– Мне работать легко, ведь я знаю здесь всех. За последние два года многое изменилось. Включая владельцев. Но наш профсоюз остался. У нас была возможность продолжать работу, перенимая лучшие исторические традиции организации. И мы успешно воспользовались этой возможностью. Я сама вступила в профсоюз сразу, как только начала тут работать. Сильная и хорошая профсоюзная организация помогает человеку быстрее освоиться в коллективе – знаю по собственному опыту. Потому разговариваю с каждым новым работником, знакомя с коллективным договором и приглашаю вступить в профсоюз. Но никого не заставляю. Дело это добровольное.

– Когда предприятие пережило наибольшие перемены?

– В середине 90-х. В 1994 году «Sarkanais Oktobris» стал акционерным обществом «Rīgas dzirnavnieks». В 1995 году в ходе публичной приватизации 65 % акций «Rīgas dzirnavnieks» приобрело объединение кооперативов по производству зерновых «Novadiņi». А в 1997 году «Rīgas dzirnavnieks» стал дочерним предприятием шведской компании «Lantmännen Cerealia» в Латвии. 15 лет назад у нас работало около 400 человек. Когда производство модернизировали, многие работники были вынуждены уйти. Для людей это было очень тяжело. Изменился и менеджмент. Для профсоюза это было время проверки на выдержку и умение вести диалог. Надо было найти общий язык с новым руководством предприятия. Я считаю, что хорошим можно назвать только того руководителя, который способен услышать и понять своих работников. Начальник

должен относиться к добросовестным работникам с уважением.

– На вашем предприятии трудятся люди разных поколений.

– Смена поколений у нас происходит спокойно и постепенно. У нас нет «балласта» человеческих ресурсов. Потому и смены кадров практически нет – за год два-три человека уходит и столько же приходит. Ищем специалистов, объявляя конкурсы на вакансии. На предприятии довольно сложная сменная работа. На каждом производстве, например, на фасовке, мельнице или элеваторе, своя специфика. На предприятии работают в основном хорошо образованные и подготовленные сотрудники. Опыт у нас в цене. Иногда, чтобы не принимать новых работников всего на несколько дней, приходится работать сверхурочно. Но это происходит только с согласия работников, и оплачивается такой труд согласно Закону о труде. А в августе и сентябре, когда предприятие закупает зерно, временно принимаем на работу около 20 человек.

– Что говорят вам работники «Rīgas dzirnavnieks» – Сандис Янсонс хороший руководитель?

– Он очень человечный начальник. Понимающий. У нас очень хорошие трудовые отношения. В самом начале, когда Сандис только стал гендиректором, потребовалось время, чтобы присмотреться друг к другу. Кажется, у него тогда не было опыта сотрудничества с профсоюзом. Со временем опыт появился. Наш директор из тех руководителей, который хочет, чтобы работникам было хорошо. У нас различные зарплаты. Руководство предприятия знает, что мы любим разные спортивные и культурные мероприятия, и поддерживает их. Надеюсь, что и директору у нас хорошо.

– Вы были в числе тех, кто выдвину «Rīgas dzirnavnieks» на награду ССПА. Если инициатива наградить руководство исходит от работников, это напрямую свидетельствует о благоприятном климате в коллективе и об успешном социальном диалоге.

– К этому мы готовились довольно долго. Прошлый год для предприятия был действительно успешным. Мы достигли высоких результатов – как

Профсоюзы против поспешного повышения пенсионного возраста

Продолжение. Начало на стр. 1.

не возлагать на другую социальную группу двойную нагрузку. Не надо сталкивать разные поколения, как это происходит сейчас. Хочется надеяться, что это делается не сознательно. Если правительство приняло решение и хочет сделать кому-то что-то хорошее, что, конечно же, можно только приветствовать, то налогоплательщикам никак не все равно, откуда это хорошее берется. На сей раз правительство хочет «выехать» за счет пенсионеров – из социального бюджета выплачиваются средства, которые внесены в этот бюджет на другие цели. А затем этот бюджет пытаются в панике спасти всеми возможными и невозможными способами. Нельзя проблемы одной малозащищенной социальной группы решать за счет другой. Когда профсоюзы заговорили об этом, нас сразу стали упрекать в попытке отнять у мам деньги. Эти спекуляции пора прекратить. Мы ни у кого ничего не хотим отнимать. Но нельзя достичь благосостояния, раздирая и извращая социальный бюджет. Государство обязано уважать и соблюдать принцип правового доверия, оговоренный в Сатверсеме.

Профсоюзам пришлось выслушивать упреки в упрямстве и нравоучениях, что начало повышения срока

пенсионирования на два года раньше, по сути, ничего не изменит. Мы же, напротив, уверены, что есть большая разница, начнется ли повышение срока пенсионирования в 2014 или в 2016 году, поскольку это затрагивает интересы тысяч людей. Если произойдет, как хочет Министерство благосостояния, эти тысячи людей выйдут на пенсию намного позже, чем они планировали. А это может стать для общества тревожным сигналом того, что добросовестное осуществление социальных выплат, в сущности, не гарантирует полноценной социальной защиты.

Ироничные высказывания типа «мне до пенсии не дожить» уже вошли в обиход. Некоторое основание для этого есть – если данные 2010 года сравнить с 1996 годом, когда ввели новую пенсионную систему, то за 14 лет у мужчин в возрасте 65 лет предполагаемая продолжительность жизни увеличилась всего на 1,1 года, а у женщин – на полгода.

Профсоюзы считают, что модель пенсионной системы, основанная в 1996 году, была достаточно хороша и не следовало ее трогать. Мы хотим стабильности и социального покоя, но частые изменения закона о пенсиях вызывают беспокойство и



неуверенность в обществе. К тому же приходится признать, что каждая следующая поправка или уточнение за эти годы лишь ухудшали шансы людей, платящих социальные взносы на обеспеченную старость. Этим многие объясняют свое личное мнение о бессмысленности уплаты налогов. Конечно, это прямая дорога к еще более скудным социальным гарантиям.

Ко всему прочему экономист Гиртс Рунгайнис умудрился подлить

масла в огонь – пенсионный возраст можно повысить не до 65, а до 75 лет. Это уже ни что иное, как провокация. Вспоминается история об очень большой семье, живущей в ужасной тесноте. Глава семьи, не зная, как быть, спросил у мудреца совета. Мудрец посоветовал ему привести домой козу и позволить ей какое-то время там пожить. Семья в недоумении – как это поможет решить их проблему? На это мудрец сказал: «Когда через неделю

С резким ростом уровня безработицы в 2009–2010 годы, процент людей предпенсионного возраста практически не изменился. Это говорит о том, что эти люди теряли работу пропорционально другим возрастным группам. Зато со снижением уровня безработицы процент людей предпенсионного возраста среди безработных растет. Это значит, что люди помоложе возвращаются на рынок труда быстрее. 29 февраля 2012 года из общего числа зарегистрированных безработных (133 413) было 15 988 людей предпенсионного возраста.

вы избавитесь от козы, то поймете, как хорошо жили до сих пор». Если нам нарисуют перспективу выхода на пенсию в 75 лет, мы намного спокойнееотреагируем на запланированные 65 лет.

Поспешное повышение пенсионного возраста, различные рассуждения и оправдания на эту тему легко объяснить. За всем этим стоит только и единственно обещание Международному валютному фонду,

Резекненский край развивается гордо

Так уж повелось, когда речь заходит о Латгалии, звучит избитая фраза – «депрессивный регион». Причем чаще всего из уст тех, кто в Латгалии был давно или не бывал вообще.

Кто работу ищет, тот находит

– Уровень безработицы в городе Резекне – 14 %. В волости ситуация куда хуже – около 24 %. Радостно за каждого, кто действительно хочет трудиться и упорно ищет работу. Если мы можем помочь такому человеку, радость взаимная, – рассказывает руководитель Резекненского филиала Государственного агентства занятости (NVA) и депутат Резекненской краевой дума **Инара ШИНДАРЁВА**.

На территории, которую обслуживает наш филиал, самый высокий уровень безработицы во всей стране. Сейчас на учете у нас более 9700 человек. Нередко денег в семье, особенно в сельской местности, так мало, что трудно и даже невозможно отложить несколько латов на билет до Резекне. Потому мы сами выезжаем в самоуправление. Спасибо тем отзывчивым градоначальникам, которые выделяют транспорт, чтобы мы раз в два месяца могли посетить каждую волость. В волостях у нас есть оборудованные помещения, где мы можем принимать людей и делать свою работу.

– Трудно ли найти работу?

– Кто ищет, тот находит. Вакансии у нас есть – сравнительно много и разные. Но со временем тенденции изменились. Если раньше работодатели искали у нас рабочих, малокалибрированных работников, то теперь предприниматели с нашей помощью хотят найти людей с квалификацией, а также руководителей среднего звена. Стереотип насчет того, что якобы NVA не может найти хороших работников, уже не актуален. Конечно, может! И мы помогли многим работодателям. Мы устраиваем отборы, приглашая работодателей и безработных. Это возможность для обеих сторон – для работодателей и потенциальных работников – встретиться, познакомиться и решить насчет будущего. Когда в Резекне открывали магазин «Maxima», требовалось много новых работников. Тогда в нашем филиале мы устроили пять отборов в несколько туров, поскольку работодатель подбирает специалистов разных профессий. Мы эту практику ввели, и многие предприятия этим пользуются, ведь работодатель видит, что с нашей помощью можно получить хороших специалистов. Мы предлагаем и такую возможность, как обучение у работодателя. Обычно после такого обучения человек остается работать. Работодатель может написать нам запрос, что хочет, чтобы для его предприятия подготовили специалиста определенной профессии. Есть много хороших работодателей, с которыми у нас наладилось стабильное сотрудничество, например, с Резекненским мясокомбинатом, где в целом около 300 рабочих мест. Работа там нелегкая, но те работники, которые выдерживают, остаются на комбинате.

Мы поддерживаем и субсидированную занятость, и трудоустройство инвалидов. В программе поддержки инвалидов в крае участвуют примерно 200 человек с инвалидностью. Недавно мы получили финансирование для 15 новых мест для людей с инвалидностью. (В Резекненском филиале NVA зарегистрировано 800 безработных с инвалидностью). Интерес со стороны предпринимателей был столь велик, что пришлось устроить конкурс, поскольку на каждое из этих мест было по пять претендентов. Мы знали, что безработные инвалиды хотят работать, но не подозревали, что интерес и отзывчивость предпринимателей будут столь велики.

Председатель Резекненской краевой думы **Монвид ШВАРЦ** на родные края и местных жителей смотрит как заботливый хозяин. И немного как учитель.

– Как-никак, я «физмат». Правда, в школе давно уже не работаю – с 1993 года. В 1994 году меня избрали в Совет Гайгалавской волости. Затем в конце 1997 года – председателем районного совета. А в 2009 году я стал начальником Резекненского края.

– Цифры свидетельствуют, что в крае 24 % всех экономически активных жителей – безработные.

– Но это не значит, что к нам теперь надо отправить какую-то экспедицию, которая научит латгалцев предпринимательской деятельности. Представьте, что у вас есть миллион. Привезете его в Латгалию, где жителей столько, сколько их есть. Инфраструктура такая, какая есть. Какой бизнес вы захотите здесь начать? Если кто-то задумал производство товаров, сразу следует определить, где сбывать продукцию. Где свою морковку и картошку реализовывать владельцу небольшого хозяйства? То же и с услугами – прежде чем начать бизнес, должно быть хотя бы представление, о том, как надежды оправдаются.

Это правда, что развитие происходит в плотно населенных местах, в городах. Но я не согласен, что всю поддержку должны получать только города. Думать следует обо всей территории. Но обычно выбирают то место, куда легче вложить. Город!

– Вы не согласны с теми, кто говорит, что Латгалия – депрессивный регион.

– И не согласен с теми, кто считает, что Латгалию надо спасать. Что действительно надо спасать, так это – латвийские деревни. И не только в Латгалии, но и в Курземе, Земгале и Видземе. Надо думать, что делать, чтобы на селе были жители, чтобы у них была работа, чтобы мотивировать предпринимателей и инвесторов вкладывать свои деньги в сельские районы. Тогда и у людей будет работа, и они захотят вырастить здесь детей.

Не нужна никакая специальная программа для Латгалии, а следует думать о государственном территориальном развитии. Но, когда речь заходит о развитии регионов, всегда имеются в виду лишь города.

– Что хорошего самоуправление может сделать для своего края?

– Самоуправление, по сути, является сервисным учреждением, обеспечивающим будни жителей. Чем лучше работники нашего сервиса, тем качественнее наши услуги. Конечно, мы заботимся, чтобы в нашем «сервисе» были именно хорошие работники. За годы наладилось хорошее сотрудничество с руководителями и работниками разных учреждений, особенно с Профсоюзом работников образования.

– Депутаты думы были «теньями» педагогов.

– Эту идею тоже подал Профсоюз работников образования. Для депутатов это была возможность основательнее познакомиться с буднями школ и детских садов. Это был полезный опыт. Я тоже считаю, что некорректно принимать политические решения по вопросам, с которыми близко не знаком. Надо разделить с ними краюху хлеба, чтобы понять, как учреждение живет, как чувствуют себя работники.

– Оправдал ли себя принцип «деньги следуют за школьником»?



Фото – Арнис Ругалис

Председатель Резекненского краевого самоуправления Монвид ШВАРЦ в этом году удостоился награды ССПА как партнер по сотрудничеству.

– Идея сама по себе хорошая. Если бы этот принцип позволял родителям выбирать школу, в которой условия лучше и выше качество образования, все бы было в порядке. Но это не так. Если бы не происходило «выравнивание» денег и принцип был бы такой: «деньги следуют за школьником до школы», многие маленькие школы уже сейчас пришлось бы закрыть.

В процессе образования важнее всего три критерия: качество образования, эффективное использование денежных средств и обязательно – доступность образования. Что это значит? У маленького ребенка школа должна быть как можно ближе к месту жительства. Ученики 7-х, 8-х и 9-х классов уже намного самостоятельнее, и могут ездить дальше. Но в средней школе появляются новые требования – высокое качество, предложение программ, максимальная возможность для школьника получить дополнительные знания и навыки, дополнительное образование по интересам, профориентацию. Это все необходимо.

– Спустя два с половиной года на должности руководителя самоуправления, за что сердце радуется больше всего?

– Мы создали сильное и способное самоуправление. Создана система, которая позволяет людям самим эластично принимать решения там, где они работают. Волостные управы работают как местные сервисы.

– Никто не злоупотреблял доверием? Не было ошибок?

– В отдельных случаях сработал так называемый человеческий фактор. Если человек не справляется со своими обязанностями, его можно заменить без ажиотажа. И это происходит. Но людей в волостях не меняют лишь потому, что кому-то, например, Шварцу что-то взбрело в голову. Сначала ситуацию анализируем. Выясняем, что произошло и по чьей вине. Для связи с жителями каждой волости у нас проходят собрания. Если нет прямого контакта с людьми, все остальные формы связи не имеют смысла. С людьми надо говорить.

Когда в одной волости предстоит назначить нового управляющего, организуем собрание жителей на месте. Сначала рассказываем, почему предыдущий руководитель волости оставил эту должность. И просим самих жителей предложить кандидатов. Таким образом сами жители берут на себя часть ответственности за того человека, которого выбрали. Сами выбра-

ли, сами смотрят – как справляется. Тогда уже никто не скажет – видите, навязали... Хорошо, что люди сейчас довольны своим выбором. Это и было целью. Если перемены, то только к лучшему, а не ради перемен.

– В Резекненском крае хорошо?

– Лучше, чем везде. Своей родиной надо гордиться. Если есть гордость за место, где живешь и трудишься, то и работа лучше спорится.

– О чем сердце болит?

– Слишком много молодых людей уехало. Часть из них отправилась в большие города Латвии, но многие, к сожалению, за границу. Очень жаль, что есть семьи, которые уже никогда не вернутся в Латвию. Они живут там уже больше пяти лет, дети пошли в школу. Пока дети учатся, они точно не вернутся, поскольку не смогут влиться в нашу систему образования. А в то, что они могут вернуться, когда дети окончат школу, верится с трудом.

– Как вы способствуете занятости?

– Мы создали среду, в которую может войти предприниматель. И создали среду, в которой может трудиться работник. По сути, это все, что должно делать самоуправление.

– Звучит совсем просто.

– Потому что задача ясна. Ничего не надо усложнять. И не следует загружать себя делами, которыми не обязан заниматься. Потому я считаю, что следует запретить самоуправлениям заниматься предпринимательством в таких местах, где может быть конкуренция. Не надо искусственно создавать свои предприятия, если в условиях конкуренции есть возможность из семи предприятий выбрать лучшее.

– Этой весной 19 марта вы впервые праздновали День Язепа (Иосифа) по-особому. И решили, что это станет традицией...

– Самоуправление должно очень тесно сотрудничать со своими предпринимателями. Но когда нам собираться и поговорить? То у них посевная, то сено надо заготавливать, то урожай собирать... День Язепа – единственный во время поста, когда можно веселиться и даже свадьбы играть. Тогда мы и пригласили в Гришканский волостной дом культуры своих сельских предпринимателей. Идея такого Дня предпринимателя родилась уже давно, и, наконец, реализовалась. К тому же, День Язепа был солнечным, а значит, год будет плодородным.

Раз в четыре года мы устраиваем Дни Резекненского края. В прошлом году они продолжались восемь дней. Состоялось более 100 мероприятий в разных волостях. В крае много любительских театров. Число заведений культуры выросло. В Столерове – единственной волости без дома собраний, в 2013 будет такой дом. Строительство скоро начнется. Мы привели в порядок дома культуры, школы, детские сады, водное хозяйство, ремонтируем дороги, в Дрицанской средней школе будет новый спортзал. Красивым после ремонта станет Лузнавское поместье с парком. Это место можно будет использовать для торжественных церемоний бракосочетания, конференций, мероприятий. Успешным был и первый год работы центра развития водного туризма «Baka». Если раньше в окрестностях Лубаны за весь летний сезон в гостевых домах бывало 200-300 человек, то сейчас столько же приезжают каждые выходные. Центр еще не был готов, а мы уже сообщили предпринимателям об этом проекте – что строим, когда закончим, готовьтесь принять гостей, накормить, приютить ●

производственных, так и в обеспечении качества продукции. Мы подписали хороший коллективный договор на три года. Это был и хороший трамплин, и мотивация. Мы были не единственными претендентами на эту награду. И потому так приятно, что нас признали лучшими из лучших. Может, прозвучит немного помпезно, но такая поддержка со стороны профсоюза не может не вдохновлять работодателей. По крайней мере, наше сотрудничество с руководством предприятия стало еще лучше. Очень ценной была поддержка работодателя в вопросе приобретения полисов страхования здоровья. Директор ясно сказал, что профсоюз может обращаться к нему сразу, когда это необходимо. Конечно, таким отношением злоупотреблять мы не собираемся. Если появляются конкретные претензии, обсуждаем их спокойно, а затем решаем, как лучше поступить. Без лишних ссор. Информацию о том, что происходит на предприятии и отраслевые новости работники получают ежемесячно. Мы можем участвовать в рабочих совещаниях руководства. Но у каждого свои задачи – у руководства одни, у профсоюза – другие. Каждый делает свою работу так, что бы всем вместе было лучше. Приятно работать на предприятии, когда знаешь, что за работников платят все налоги. Это дает чувство уверенности.

– Теперь, когда у предприятия все хорошо, возможно, боль кризисного «удара» уже начала утихать?

– Было тяжело, пережить такое во второй раз не хотелось бы. Падение спроса, дорожное зерно, подскочили цены на электричество... Но нам удалось справиться с этой черной полосой. Это, бесспорно, заслуга руководства предприятия. Помогло и то, что мы работаем на очень большом и сильном предприятии, способном временно амортизировать убытки. Теперь мы снова работаем с прибылью. Важно то, что мы производим конкурентоспособную продукцию высокого качества. Сейчас многие предприятия производят овсяные хлопья, но я, как технолог и в то же время обычный покупатель, могу заверить, что у «Rigas dzirnavnieks» это получается лучше всех ●

что в Латвии пенсионный возраст начнут повышать с 2014 года. К тому же уже сейчас ясно, что для бюджета большой пользы от этого не будет и фискальный выигрыш окажется ничтожным. Но для правительства это вопрос принципа, потому в этой связи звучат одни лишь категоричные заявления, а не конкретные аргументы.

Самый главный вопрос, на который профсоюзы хотят услышать ответ от правительства, это занятость. Будут ли для всех людей, которые через неполные два года не смогут выйти на пенсию в 62-летнем возрасте, рабочие места, будет ли у них возможность работать? Уже сейчас людям предпенсионного возраста трудно найти работу. И вряд ли с 1 января 2014 года в этом плане произойдут радикальные изменения. Среди пожилых людей уровень безработицы выше, чем в среднем по стране. Предприниматели не спешат принимать их на работу. Между прочим, ответ на этот вопрос должен быть ясен еще до объявления о повышении пенсионного возраста. Каждый человек должен точно знать, будет ли конкретно у него работа, когда изменится норма закона и придется ли ему продолжать работу по достижении 62 лет ●

Говорят, труд – лучшее лекарство. И как с этим не согласиться, ведь хорошо проделанная работа приносит радость. Работа повышает самооценку человека и несет плоды.

У человека есть право на труд. В 106-й статье Сатверсме говорится: «Каждый имеет право свободно выбирать род занятий и работу в соответствии со своими способностями и квалификацией». Свое знакомство с Ириной ПАРХОМЕНКО могу назвать закономерной неожиданностью – наш разговор в бюро Объединения инвалидов и их друзей «Apeirons» начался слово за слово, пока я ожидала другой встречи. Ирина работает в «Apeirons» добровольным руководителем по проектам.

Я как королева – всегда на своем троне

Илма РУГАЯ

Подойдя к ее столу, я сразу даже не заметила, что она сидит в инвалидной коляске. Спросив, могу ли скопировать несколько листов, в ответ услышала:

– Идемте за мной!

Она легко оттолкнулась от стола руками, затем, ловко маневрируя колесами коляски, выехала из помещения, где мы разговаривали, и по извилистому коридору направилась к копировальной машине. Неожиданный поворот ситуации натолкнул на ряд вопросов. Но как мне продолжить разговор, не обидев человека, с которым я только что познакомилась, слишком личными вопросами? В этот момент Ирина повернула голову, нарушив неловкую паузу, продолжила разговор удивительной для меня фразой:

– Я как королева – всегда на своем троне.

– Вы работаете в «Apeirons» добровольно. Это значит, что ежедневно приезжаете сюда как на работу, но деньги не получаете.

– Мне хочется быть человеком.

– Вам хочется быть среди людей? – желая уточнить сказанное Ириной, спросила я, поскольку говорили мы по-латышски, но родной для Ирины язык – русский.

– Я именно это и имела в виду – мне хочется быть человеком и делать по возможности все то, что делают другие, родившиеся здоровыми, и которых слушаются руки и ноги. У меня все это когда-то было. Но тринадцать лет назад я пострадала в автоаварии – дорога была очень скользкой. Получила тяжелую травму позвоночника.

Моя новая жизнь сильно отличалась от того, как я жила предыдущие 40 лет. Невольно сравнивала ситуации, когда была здоровым человеком, и сейчас... Для меня началась новая жизнь. И ее следовало принять.

Со временем, я поняла, что, по сути, моя жизнь до аварии не была ни лучше, ни хуже. И сейчас у меня бывают счастливые моменты, как и раньше. Порой я чувствую себя несчастной, но такое случалось и до аварии. Но разница есть – каждая из этих жизней «до» и «после» иная. Зато теперь я знаю, что есть люди, которым труднее, чем мне. Потому я должна не жаловаться, а собраться и делать то, что я могу. Теперь я умею то, чего не умела раньше, например, я перевожу с латышского языка на русский тексты для видеофильмов, интернет-странички и буклеты «Apeirons». Уже третий год я организую и веду дискуссионный клуб и тематические вечера отдыха. Находя себе подобных и знакомясь с ними ближе, я помогла самой себе стать более самостоятельной. И обнаружила вокруг очень много сильных личностей. Инвалидность не мешает им быть предприимчивыми и целеустремленными. Добровольная работа в «Apeirons» помогает мне чувствовать себя нужной. Для меня это очень важно. Я также много учусь у тех, кто сильнее меня духом. Они научили меня больше полагаться на себя. Видя, как борются другие, мне стыдно жаловаться и быть более беспомощной, чем есть на самом деле. Иногда все же руки опускаются, и все кажется бессмысленным. Но тогда я стараюсь поскорее успокоить себя, что такое может случиться с каждым, что никто из нас не супермен.

За эти годы у меня была возможность трудиться на субсидированных рабочих местах. Сначала – помощником бухгалтера, для меня это была близкая сфера, ведь до аварии я работала в домоуправлении экономистом-финансистом. Спустя какое-то время появилась возможность выполнять обязанности компьютерного оператора. Скоро начну работать в проекте, который сама написала.

– Хотя никто бы вас не упрекнул, даже если бы вы спокойно занимались одним лишь домашним хозяйством...

– В том-то и дело, что никто не заставляет меня ехать сюда. Дома – дела домашние. С генеральной уборкой в одиночку мне не справиться, но я готовлю, с пылесосом могу управиться, и пол помыть, используя специальные приспособления. В магазин езжу за покупками. А работа в «Apeirons» заставляет меня всегда быть «в форме». С утра меня сюда привозят на машине. Вечером отвозят домой. Надеюсь, скоро у меня будет ассистент, с чьей помощью я смогу перемещаться на общественном транспорте. Правда, на коляске смогу заехать только в низкопольный трамвай, а к моему дому такие трамваи пока не курсируют. Моя квартира на шестом этаже. До лифта добираюсь, используя подъемник. Рижская дума оборудовала их во всех домах, где живут инвалиды и где это было возможно технически.

– Есть препятствия, через которые здоровый человек переступает, даже не задумываясь, а вас может остановить и небольшой порожок. На электрической коляске перемещаться, наверное, было бы удобнее.

– Да, на ней легче преодолеть, например, край тротуара. Иногда вижу, как ловко молодые ребята на колясках, разогнавшись, перескакивают через препятствия. А я боюсь, ведь достаточно одного резкого, но неловкого движения, и коляска опрокинется. Если такое произойдет, самой мне не подняться. Чтобы попасть в ближайший магазин, я должна пересечь трамвайные пути. Пару раз колеса коляски застревали между бульварными рельсами. Сажу на рельсах и не могу сдвинуться с места. Ужас! Приходится звать на помощь. На электрической коляске так, наверное, не произошло бы. Да и руки бы отдохнули. Но есть другая проблема – у электрической коляски габариты больше, на ней я бы не попала в лифт моего дома.

– Что вам нравится делать в свободное время?

– Читать книги, смотреть кино. Каждый хороший фильм, который эмоционально трогает, позволяет увидеть жизнь в других красках, для меня – маленькое счастье. Я – неисправимый романтик. Даже коллеги говорят, что я люблю витать в облаках.



Фото – Арнис Ругая

Трудовые отношения с человеком с инвалидностью надо правильно мотивировать

Как чаще всего работодатели отвечают на вопрос:

“Почему вы хотите принять на работу человека с инвалидностью?”

A. Нашему предприятию (учреждению) требуется работник с определенной квалификацией, инвалидность для такой работы не помеха.

B. Люди с инвалидностью обычно более преданные и лояльные к работодателю, чем остальные работники.

C. Это случайность. Не думал об этом.

D. Хочу делать людям добро и помогать тем, кому тяжело.

Как понять эти четыре типичных варианта ответов?

Если работодатель ожидает от человека с инвалидностью большей преданности (вариант B), значит на отношение работодателя влияет феномен, называемый эффектом ореола, когда какой-то группе людей приписывают особые способности. Конечно, человек с инвалидностью может быть выдающимся работником, но в общем особые способности человека в какой-то области не связаны с инвалидностью напрямую.

Чувство жалости (вариант D) сигнализирует о неспособности работодателя принять человека с инвалидностью как равноправного и могущего. В этом случае может быть нарушено определение рабочих обязанностей, которые скорее всего будут неоправданно простыми или несложными. Риск такой ситуации может вскрыться со временем, когда работодатель, пережив эмоциональный подъем от благотворительности, поймет, что его мотивация уже с самого начала была филантропия и, скорее всего, противоречит целям существования организации.

Если работодатель не уделяет особого внимания своей мотивации, принимая на работу человека с инвалидностью (вариант C), сотрудничество может оказаться как успешным, так не успешным, поскольку человек с инвалидностью, как любой работник, поначалу требует вложения организаторских ресурсов, например, определения трудовых обязанностей и подготовку рабочей среды. В то же время работнику с инвалидностью в начальный период трудовых отношений, возможно, понадобится немного более продолжитель-

ный период адаптации, чтобы влиться в рабочий ритм и в коллектив.

Доказано, что лишь в случае, когда причина приема на работу человека с инвалидностью – это его способность выполнять определенные функции (вариант A), а не только желание работодателя проявить благотворительность, возможны полноценные и устойчивые трудовые отношения. Важно, чтобы в трудовых отношениях при определении обязанностей и оценке качества проделанной работы соблюдался принцип, что причиной приема на работу человека с инвалидностью, как и любого другого работника, были его способности, а не неспособность. Эти вещи в трудовой среде важно сознательно разделять. И это должен делать как сам человек с инвалидностью, так и работодатель, да и рабочий коллектив. Пассивное отношение и жалость тут неуместны. Лейтмотивом отношений всегда должны быть открытость и оперативное решение проблем. В основе всего должно быть равное отношение. Это залог успешных трудовых отношений с человеком с инвалидностью. Человеку с инвалидностью важно самому осознавать, какую большую роль в трудовых отношениях играет реализация принципа равноценности. Если человек с инвалидностью хочет быть равноценным работником, это возможно лишь в случае, если сам человек постоянно будет проявлять готовность быть таковым. А если человек с инвалидностью будет просить помощи там, где может справиться самостоятельно, или по возможности избегать выполнения обязанностей, возникнет неравная ситуация, которая может мешать работе.

Источник: “Apeirons”, www.varcentrs.lv

Консультационные центры по вопросам трудового права и охраны труда

Приемное время региональных консультантов
Понедельник 10.00–14.00
Вторник 14.00–18.00
Четверг 10.00–14.00

ЕЛГАВА, ул. Электрибас, 10
Консультант Лигита БРАХМАНЕ
Тел. 20 22 29 45
Эл. почта: ligita.brahmane@lbas.lv

ЛИЕПАЯ, ул. Целтниеку, 19
Консультант Гунтис ГУТМАНИС
Тел.: 63 42 30 95; 29 41 62 46
Эл. почта: guntis.gutmanis@lbas.lv

ВАЛМИЕРА, ул. Ригас, 10
Консультант Линда ПЕТЕРСОНЕ
Тел.: 20 22 23 26; 64 23 32 21
Эл. почта: linda.peterson@lbas.lv

ДАУГАВПИЛС, ул. Саулес, 15
Консультант Ингрида ГРАДКОВСКА
Тел.: 26 52 45 04; 65 42 44 54
Эл. почта: ingrida.gradkovska@lbas.lv

РИГА, ул. Бруниниеку, 29/31
Консультанты по вопросам трудового права

Каспарс РАЦЕНАЙС
Тел. 67 03 59 05 (прием по записи)
Эл. почта: kaspars@lbas.lv

Марис СИМУЛИС
Тел. 67 03 59 24 (прием по записи)
Эл. почта: maris.simulis@lbas.lv

Консультант по вопросам охраны труда
Мартиньш ПУЖУЛС
(прием: понедельник – 16.00–18.00,
среда – 16.00–18.00,
пятница – 9.00–12.00)
Тел. 67 03 59 59
Эл. почта: martins@lbas.lv

www.darbatiesibas.lv